

APF

LIGNE DE CONDUITE

Équité, diversité et inclusion (EDI) en gouvernance

Identification

Code : GV LC1.2

Adoption : 3 juillet 2025

Révision :

Référence à la politique

GV P1 – Profil des administrateurs au conseil d’administration (CA)

Contenu

L’APF reconnaît que l’équité, la diversité et l’inclusion sont des principes fondamentaux pour assurer une gouvernance juste, représentative et responsable. Cette ligne de conduite s’appuie notamment sur les motifs de distinction illicite identifiés dans le *Code des droits de la personne de la Saskatchewan* et dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* :

Motifs de distinction illicite du <i>Code des droits de la personne de la Saskatchewan</i>	Motifs de distinction illicite de la <i>Loi canadienne sur les droits de la personne</i>
• La religion ; • La foi ; • L’état matrimonial ; • La situation de famille ; • Le sexe ; • L’orientation sexuelle ; • L’incapacité ; • L’âge ; • La couleur ; • L’ascendance ; • La nationalité ; • Le lieu d’origine ; • La race ou la race attribuée ; • La réception d’aide sociale ; • L’identité de genre.	• La race ; • L’origine nationale ou ethnique ; • La couleur ; • La religion ; • L’âge ; • Le sexe ; • L’orientation sexuelle ; • L’identité ou l’expression de genre ; • L’état matrimonial ; • La situation de famille ; • Les caractéristiques génétiques ; • L’état de personne graciée ; • La déficience.

L'APF reconnaît également la diversité des parcours de vie, des réalités linguistiques et culturelles, des origines socioéconomiques, des croyances, des capacités, ainsi que les multiples formes d'engagement communautaire et associatif dans la francophonie en situation minoritaire.

Dans cette optique, les administrateurs du conseil s'engagent à :

- promouvoir l'équité, la diversité et l'inclusion comme des valeurs structurantes de la gouvernance de l'APF ;
- reconnaître et valoriser les savoirs issus de la pluralité des expériences et appartenances ;
- repérer les biais systémiques pouvant limiter la participation équitable à la gouvernance ;
- favoriser un recrutement représentatif et inclusif au sein du CA et des comités ;
- maintenir un climat respectueux, culturellement sécuritaire et sensible aux réalités vécues ;
- développer les compétences collectives du CA en matière d'EDI par la formation et l'auto-évaluation ;
- intégrer des considérations EDI dans les orientations stratégiques et les politiques lorsque pertinent ;
- agir à titre de modèle d'inclusion et d'équité dans les relations avec les membres, les partenaires et le personnel ;
- évaluer périodiquement la progression du CA en matière d'EDI.

La présente ligne de conduite peut faire l'objet d'une révision périodique par le conseil afin d'assurer son actualisation et son arrimage aux meilleures pratiques en matière de gouvernance inclusive.